

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgeefster

### ***Onduidelijk boetebeding in vaststellingsovereenkomst wordt contra-proferentem uitgelegd.***

#### *Feiten*

Werknemer is op 9 september 2013 in dienst getreden bij X B.V. (hierna: X). Op 30 oktober 2017 hebben partijen met elkaar een vaststellingsovereenkomst gesloten ter beëindiging van de arbeidsovereenkomst met ingang van 1 december 2017. In artikel 7 van de vaststellingsovereenkomst is (kort gezegd) bepaald dat partijen geen mededelingen aan derden mogen doen over de inhoud van de door hen getroffen regeling. In artikel 8.1 en 8.2 van dezelfde overeenkomst is (kort gezegd) bepaald dat werknemer ziekten die binnen vier weken na beëindiging van de arbeidsovereenkomst optreden, direct moet melden bij X. In artikel 8.3 is vervolgens bepaald dat werknemer bij overtreding van 'het vorenstaande' een opeisbare boete verbeurt. De boete bedraagt € 1000 ineens, te vermeerderen met een bedrag van € 250 per dag voor iedere dag dat overtreding voortduurt. Op 15 november 2017 is werknemer erop aangesproken dat hij de inhoud van de vaststellingsovereenkomst aan zijn collega heeft medegedeeld. Vervolgens is werknemer – wegens het schenden van het in artikel 7 neergelegde geheimhoudingsbeding – met voornoemde boete geconfronteerd. Werknemer vordert thans terugbetaling.

#### *Oordeel*

Allereerst voert werknemer aan dat geen grondslag bestaat voor het opleggen van een boete, omdat een duidelijke sanctie niet opgenomen is in artikel 7 van de vaststellingsovereenkomst. Volgens werknemer heeft het boetebeding, vanwege de woorden 'het vorenstaande', uitsluitend betrekking op het bepaalde in artikel 8 van de vaststellingsovereenkomst. Daarnaast voert werknemer aan dat hij 'derden' niets over de inhoud van de overeenkomst heeft verteld, omdat de door hem gedane mededeling in de vorm van een antwoord was gericht op een vraag van zijn directe collega. De kantonrechter hieromtrent overweegt als volgt.

#### *De mededeling*

Naar het oordeel van de kantonrechter is een werknemer die tegen een andere werknemer vertelt dat hij in het kader van een afspraak met zijn werkgever nog enige tijd werkzaam zal zijn bij die werkgever, niet in overtreding van een geheimhoudingsbeding in een vaststellingsovereenkomst. Dit is anders ingeval een werknemer aan zijn collega een bedrijfsgeheim prijsgeeft, althans voor de onderneming gevoelige informatie – met potentieel

de belangen van de onderneming bedreigende derden – deelt en de werknemer de uit dien hoofde afgesproken geheimhouding over de vaststellingsovereenkomst schendt. Volgens de kantonrechter is hiervan in het onderhavige geval geen sprake, aangezien werknemer (slechts) informatie heeft verstrekt over loondoorbetaling en de uitbetaling van vakantiedagen bij het einde van zijn dienstbetrekking. Voorts wordt overwogen dat X op geen enkele wijze het belang van het geheimhoudingsbeding heeft gelegitimeerd of verduidelijkt.

#### *Uitleg boetebeding*

De kantonrechter overweegt dat uit de plaatsing van het boeteding inderdaad kan worden afgeleid dat dit beding louter ziet op de verplichtingen die in artikel 8.1 en 8.2 zijn neergelegd. De omstandigheid dat (1) X heeft nagelaten hierover duidelijkheid te verschaffen én (2) de woorden 'het vorenstaande' zowel zouden kunnen slaan op artikel 8.1-8.2 als op de daarvoor genoemde artikelen, leidt tot het oordeel dat het onduidelijke boeteding in het nadeel van X moet worden uitgelegd (contra-proferentem).

#### *Boeteding nietig*

Hoewel werknemer meer dan het minimumloon verdient en X derhalve in beginsel mag afwijken van de strikte voorwaarden van artikel 7:650 BW, oordeelt de kantonrechter desondanks dat het beding nietig is. Hierbij is het volgende van belang. De wet spreekt over afwijking van artikel 7:650 lid 3 tot en met 5 BW. Het begrip 'mag worden afgeweken' (maar ook de zinsnede 'is zulks geschied') in artikel 7:650 lid 6 BW duidt aan dat het voor de werknemer kenbaar moet zijn dat de werkgever er kennelijk geen behoefte aan heeft nauwkeurig de bestemming van de boete te melden dan wel de boete tot persoonlijk voordeel te laten strekken. Dat is in dit geval niet gebeurd. De kantonrechter veroordeelt X dan ook tot terugbetaling van het reeds door werknemer betaalde bedrag.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 08-08-2018

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2018:3964

**Zaaknummer:** 6736459 UC EXPL 18-2944 - 1111

**Rechters:** J.J.M. De Laat

**Advocaten:** Van Flanderijn & Eck en S. Kooijmans

**Wetsartikelen:** 7:650 BW